

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA  
Lembaga Penyiaran Publik ( LPP ) TVRI JAWATIMUR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur



Diajukan Oleh :

ANNA NOVITASARI

0913010010/ FE/ AK

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR

2013

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA LPP TVRI JAWA TIMUR

ANNA NOVITA SARI  
0913010010 / FE / AK

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada Tanggal 31 MEI 2013

Pembimbing :  
Pembimbing Utama

Tim Penguji :  
Ketua

Drs. SAIFUL ANWAR, SE, MSi, AK

Drs. Ec. SJARIEF HIDAYAT, M.Si

Sekretaris

Dra.Ec. ANIK YULIATI, M,Aks

Anggota

Drs. Ec SJARIEF HIDAYAT, M.Si

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

DR. Dhani Ichsanuddin Nur, MM  
NIP. 196309241989031001

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat hidayah dan karunia-Nya, serta doa dan dorongan semangat dari orang tua, keluarga, teman-teman, begitu pula atas bimbingan dari Dosen Pembimbing, para Dosen Pengajar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI JAWATIMUR”.

Penyusunan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, Mp., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dhani Ichsanuddin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs.Ec. SaifulAnwar, Msi., selaku pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Dr. Hero Priono, M.Si,Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Peimbangan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Drs.Syarief Hidayat,SE selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu serta dengan kesabaran membimbing penulis sampai terselesainya skripsi ini.
6. Seluruh Dosen jurusan akuntansi dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran “ Jawa Timur, yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan.
7. Bapak Syamsu, S.E selaku Kepala Bagian Keuangan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Jawa Timur.
8. Ibu Dra. Susilowati selaku Kepala Sub Bagian Akuntansi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Jawa Timur.
9. Bapak Denny Sabari, SE yang telah membimbing penulis selama terselesainya skripsi ini.
10. Seluruh staff dan pegawai Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Timur yang telah banyak membimbing dan memberikan arahan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penyusunan skripsi ini.
11. Segenap keluarga yang telah memberikan semangat dan doa restu selama terselesainya skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan serta kelemahan, maka dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat menjadi sumber ilmu yang bermanfaat dan menjadi seberkas cahaya ditengah samudra ilmu.

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	viii
ABSTRAKSI .....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Kajian Teori.....	10
2.2.1 Akuntansi Perilaku.....	10
2.2.2 Motivasi Kerja.....	13
2.2.2.1 Pengertian Motivasi.....	13
2.2.2.2 Teori Motivasi .....	15
2.2.2.3 Faktor – faktor Motivasi .....	19
2.2.2.4 Bentuk Motivasi .....	20
2.2.3 Gaya Kepemimpinan.....	22
2.2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	22
2.2.3.2 Tipe Gaya Kepemimpinan .....	26

2.2.3.3 Teori yang Melandasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi.....	28
2.2.4 Lingkungan Kerja .....	29
2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	29
2.2.4.2 Macam - macam Lingkungan Kerja.....	30

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	37
3.1.1. Definisi Operasional.....	37
3.2. Pengukuran Variabel.....	38
3.3. Teknik Pengukuran Sampel.....	39
3.3.1. Populasi .....	39
3.3.2. Sampel .....	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4.1. Jenis Data .....	41
3.4.2. Sumber Data.....	41
3.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	42
3.5.1. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	42
3.5.1.1. Uji Validitas .....	42
3.5.1.2. Uji Realibilitas .....	43
3.5.1.3. Uji Normalitas .....	44
3.5.1.4. Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.2. Uji Hipotesis .....	46

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	48
4.1.2. Lokasi Perusahaan .....	50
4.1.3. Tujuan Perusahaan.....	50
4.1.4. Dasar Pemikiran.....	51
4.1.5. Tujuan Pemikiran.....	52
4.1.6. Visi dan Misi.....	52
4.1.7. Nilai – nilai Dasar .....	53
4.1.8. Identitas TVRI.....	54
4.1.9. Penyiaran Harian LPP .....	54
4.1.10. Muatan TVRI.....	55
4.1.11. Etika Siaran .....	56
4.1.12. Gaya Kepemimpinan Agama dan Budaya .....	57
4.1.13. Gender .....	57
4.1.14. Siaran Berita.....	58
4.1.15. Struktur Organisasi.....	58
4.1.16. Tugas dan Tanggung Jawab.....	59
4.2. Deskripsi Jawaban Responden .....	63
4.2.1. Karakteristik Responden .....	63
4.2.2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	65
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian .....	71
4.3.1. Uji Validitas .....	71
4.3.2. Uji Realibilitas .....	74
4.3.3. Uji Normalitas.....	75



4.3.4. Uji Asumsi Klasik.....	76
4.3.4.1. Multikolinieritas.....	77
4.3.4.2. Heteroskedasitas .....	78
4.3.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.3.5.1. Persamaan Regresi.....	79
4.3.5.2. Koefesien Determinasi .....	80
4.3.6. Uji Kesesuaian Model F.....	81
4.3.7. Uji Hipotesis ( Uji T ).....	82
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian dan Implikasi Penelitian .....	83
4.4.1. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
4.4.2. Implikasi Penelitian .....	86
4.5. Perbedaan Hasil Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu...	87
4.6. Keterbatasan Penelitian.....	88

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran .....	86

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

TABEL 4.1.	Jenis Kelamin Responden.....	64
TABEL 4.2.	Masa Kerja Responden .....	64
TABEL 4.3.	Distribusi Frekuensi Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) ..	66
TABEL 4.4.	Distribusi Frekuensi Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) ...	68
TABEL 4.5.	Distribusi Frekuensi Pada Variabel Motivasi Kerja (Y ).....	70
TABEL 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X1) .....	72
TABEL 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	73
TABEL 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y).....	74
TABEL 4.9.	Hasil Uji Realibilitas .....	75
TABEL 4.10.	Hasil Uji Normalitas Model .....	76
TABEL 4.11.	Hasil Nilai VIF .....	77
TABEL 4.12.	Hasil Uji Rank Spearman .....	78
TABEL 4.13.	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	79
TABEL 4.14.	Nilai Efisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
TABEL 4.15	Hasil Uji F.....	82
TABEL 4.16.	Hasil Uji t.....	83

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA LPP TVRI JAWA TIMUR

ANNA NOVITA SARI

## Abstraksi

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi merupakan faktor penting didalam menentukan kinerja manajerial. Menurut Festinger ( 1957 ) menyatakan bahwa motivasi yang lebih baik akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya atau rendah. Untuk itu didalam meningkatkan kinerja manajerialnya, manajer diharapkan dapat memotivasi para pegawainya untuk melaksanakan tugasnya. Adanya kepercayaan yang baik dalam internal perusahaannya maka akan tercipta pola manajemen yang baik. Disamping itu cara psikologis tingkah laku individu dalam suatu organisasi kerja pada dasarnya erat kaitannya dengan motif - motif yang dimilikinya. Sedangkan motif individu ditentukan oleh kebutuhannya, jika kebutuhan tersebut terealisasi maka seseorang akan berubah menumbuhkan motivasi dirinya ( Self Motivation ), yang selanjutnya dapat dilihat pada tingkah laku dan performasinya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dibentuk kuesioner dengan skala semantic defferensial. Adapun responden adalah seluruh karyawan bagian keuangan LPP TVRI dengan sampel sebanyak 55 responden. Sedangkan untuk menganalisis apakah antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi, uji statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan teknik regresi linier berganda yang dihasilkan cocok untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti. Secara parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Keyword : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA LPP TVRI JAWA TIMUR

ANNA NOVITA SARI

## Abstraksi

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi merupakan faktor penting didalam menentukan kinerja manajerial. Menurut Festinger ( 1957 ) menyatakan bahwa motivasi yang lebih baik akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya atau rendah. Untuk itu didalam meningkatkan kinerja manajerialnya, manajer diharapkan dapat memotivasi para pegawainya untuk melaksanakan tugasnya. Adanya kepercayaan yang baik dalam internal perusahaannya maka akan tercipta pola manajemen yang baik. Disamping itu cara psikologis tingkah laku individu dalam suatu organisasi kerja pada dasarnya erat kaitannya dengan motif - motif yang dimilikinya. Sedangkan motif individu ditentukan oleh kebutuhannya, jika kebutuhan tersebut terealisasi maka seseorang akan berubah menumbuhkan motivasi dirinya (Self Motivation ), yang selanjutnya dapat dilihat pada tingkah laku dan performasinya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dibentuk kuesioner dengan skala semantic differensial. Adapun responden adalah seluruh karyawan bagian keuangan LPP TVRI dengan sampel sebanyak 55 responden. Sedangkan untuk menganalisis apakah antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi, uji statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan teknik regresi linier berganda yang dihasilkan cocok untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti. Secara parsial untuk variabel Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Keyword : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

# THE ANALYSIS TO THE EFFECT OF LEADERSHIP MODEL AND WORK ENVIRONMENT TO THE LPP TVRI JAWA TIMUR

ANNA NOVITA SARI

## Abstract

The leadership model and work environment is an important factor in determining the managerial performance. According to Festinger ( 1957 ) stated that better motivation can fix the mistakes or anxiety if their performance are low. That's why, in improving managerial performance, the manager is supposed to motivate the employees to their duties. The well trust in internal company can create the pattern of a good management. Beside that, psychology of the behaviors relate to the motives they have. While individual motives are determined by their needs, if their needs are fulfilled, they can grow their self motivation, which can be seen from their attitude and performance.

The data used is primary data from the questionnaire and differential semantic scale. The respondent is the whole employees of LPP TVRI as much as 55 respondents. While analysing whether the leadership model and work environment give effect to the motivation, statistic test used is double linear regression technique.

The result of the research with double linear regression technique is suitable to know the effect of leadership model and work environment to the work motivation. Partially to the work environment variable has significant effect to the work motivation. So that the hypothesis states work environment gives effect to work motivation. Partially, for leadership model has no effect to the work motivation.

**Keyword : Leadership Model, Work Environment and Work Motivation**

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang Masalah.

Mengelola organisasi saat ini menuntut adanya perubahan dari tradisional menjadi modern. Perubahan manajemen. Dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun dari tingkat bawah, dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan kinerja perusahaan.

Perilaku individu dalam suatu organisasi akan memiliki hubungan yang erat dengan kondisi lingkungan adanya kepentingan individu yang mendasari seseorang untuk melakukan tindakan atas keperilakuan selain itu untuk mendukung pula stimulus yang datang dari intern atau ekstern.

Dilihat dari kepentingan individu, stimulus yang ada dapat berupa kebutuhan material dan non material untuk keseimbangan antara kedua kebutuhan tersebut hendaknya harus diatur melalui kesadaran pribadi yang tinggi agar dalam bertindak tidak menyimpang dari etika dan moral. Pada umumnya dan yang pertama bahwa individu akan teransang oleh kebutuhan ekonomi yaitu pangan, sandang, papan, dan

yang lainnya yang berhubungan dengan kebutuhan fisik. Kebutuhan non material tidak kalah penting, misalnya: ketenangan kerja, keselamatan kerja, pengakuan dirinya dan kebutuhan rohani semuanya ini merupakan unsur saling terkait didalam penciptaan lingkungan kerja atau iklim kerja yang kondusif.

Meningkatnya berbagai lapisan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, maka semua pihak baik pimpinan maupun pengikutnya mempunyai kepentingan dalam usaha untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Kemampuan seseorang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik , namun kemampuan tersebut akan dapat terealisasi apabila dilandasi adanya motivasi yang kuat dari dirinya, karena bagaimanapun tingginya kemampuan seseorang tetapi apabila tidak dilengkapi dengan motivasi yang tinggi tidak mungkin kemampuan yang potensial itu dapat dirasakan manfaatnya.

Organisasi atau perusahaan merupakan pekerjaan team bukan individual, oleh karena itu faktor kepemimpinan menjadi kunci suksesnya suatu kelompok kerja, harapan yang ada adalah bahwa dengan berbagai macam personality yang dimiliki oleh seseorang pimpinan harus dapat menciptakan dorongan bagi pengikutnya atau orang lain yang ada disekitarnya, dalam penelitian ini, peneliti ingin membuktikan secara empiris yang menurut logika dapat diterima bahwa gaya kepemimpinan seseorang dan lingkungan atau iklim kerja mempunyai kaitan dengan motivasi seseorang dalam melakukan aktivitasnya dimana saja dan khususnya pada saat menjalankan tugas yang diterima dari pimpinannya.

Pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap jalannya organisasi, mestinya telah mempunyai banyak strategi dalam melaksanakan tugasnya antara lain dengan mensosialisasikan apa yang mereka harapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Banyak hal yang dituntut dari seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran yang jelas tentang diri seseorang pemimpin. Sering terjadi salah persepsi tentang istilah pemimpin karena tidak semua orang dapat dikatakan sebagai pemimpin kelompok, karena seorang pemimpin mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan yang bukan pemimpin.

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting didalam menentukan kinerja manajerial. Menurut Festinger (1957) dalam Slamet Riyadi (1995:5) menyatakan bahwa motivasi yang lebih baik akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya atau rendah. Untuk itu didalam meningkatkan kinerja manajerial, manajer diharapkan dapat memotivasi para pegawainya untuk melaksanakan tugasnya.

Adanya kepercayaan yang baik didalam internal perusahaan maka akan tercipta pola manajemen yang baik. Disamping itu secara psikologis tingkah laku individu dalam suatu organisasi kerja pada dasarnya erat kaitannya dengan motif-motif yang dimilikinya. Sedangkan motif individu ditentukan oleh kebutuhannya, jika kebutuhan tersebut bisa terealisasi maka seseorang akan berusaha menumbuhkan



motivasi dirinya (self motivation), yang selanjutnya dapat dilihat pada tingkah laku dan performasinya.

Rangkaian kegiatan, kebutuhan dan motivasi menjadi suatu performansi individu yang memerlukan suatu rangsangan (stimulus). Bentuk rangsangan dapat digolongkan menjadi dua, yaitu rangsangan ekonomis dan non ekonomis. Rangsangan ekonomis adalah suatu stimulus yang dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi individu melalui pemberian atau pemenuhan pada kebutuhan ekonomisnya, seperti komisi dan tunjangan lainnya.

Sistem yang diterapkan pada LPP (Lembaga Penyiaran Publik) TVRI Stasiun JawaTimur dengan memberikan komisi 10% dari pendapatan jika karyawan bersangkutan mampu mendapatkan sponsor atau kontrak kerja sama dengan pihak pemberi sponsor. Semua karyawan berpeluang dan memiliki wewenang yang sama dalam kapasitas berkompetensi untuk mendapatkan penghasilan tambahan, tidak terkecuali pada bagian keuangan. Adanya stimulus dalam rangka penggalan dana untuk mendapatkan tambahan penghasilan, akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk lebih kompetitif dalam performansi individu.

Menurut Prawirosentoso (1999:3) menyatakan bahwa motivasi seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai ketrampilan yang tinggi, bersedia bekerja digaji atau diupah sesuai dengan perjanjian. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti masalah yang terdapat pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI

mengalami penurunan pendapatan perusahaan setiap tahunnya, ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TAHUN	PENDAPATAN
2006	Rp. 7.502.620.900
2007	Rp. 5.050.531.584
2008	Rp. 4.373.913.155

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI pada bagian keuangan perihal penurunan pendapatan tersebut disebabkan karena penerapan mengenai gaya kepemimpinan dimana kurangnya pimpinan memberikan atau melimpahkan wewenang dengan baik serta kurang menaruh kepercayaan kepada karyawan atau bawahan sehingga dapat mempengaruhi lingkungan atau iklim kerja yang mempunyai kaitan dengan motivasi yang perlu penanganan secara serius.

Atas latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Analisi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik ( LPP) TVRI “.

## 1.2 Perumusan Masalah

Atas dasar uraian tersebut diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar uraian tersebut diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

Untuk Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

## 1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis.

Adapun manfaat penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi :

### 1. Bagi peneliti

Memberi gambaran secara realistis tentang permasalahan dalam hubungan dengan pengetahuan yang pernah dipelajari sehingga akan membuka wawasan berfikir bagi penulis dalam praktek dunia usaha.

## 2. Bagi perusahaan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

## 3. Bagi pembaca

Selain bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian -penelitian serupa sehingga konstelasi tentang gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat dideskripsikan secara tegas dan jelas.